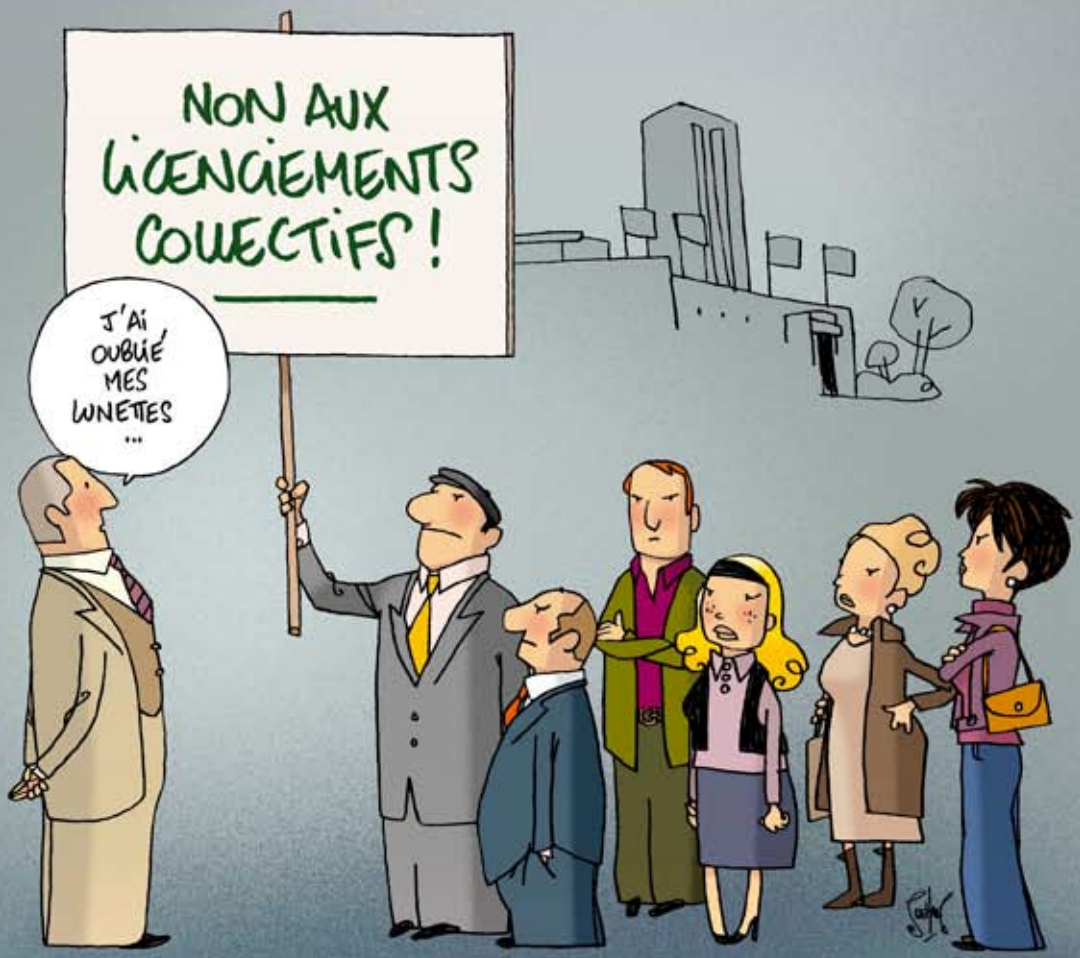
Chronique juridique : Vos droits en cas de licenciement - *p 4*
Statut des employés : Les mesures de crise sont prolongées - *p 9*

Le droit de l'employé



La crise se concrétise

www.cne-gnc.be
JANVIER 2010 n° 1
Journal mensuel de la Centrale Nationale des Employés - Ne paraît pas en juillet/août - Secrétariat administratif: Chaussée de Louvain, 510 - 5004 Bouge

L'avenir a son syndicat CNE CSC

Sommaire

3 **Editorial**
Une prime de crise de 1.666 € ...
mieux que rien, mais moins que bien !

4 **Chronique juridique**
Vos droits en cas de licenciement

6 **Dossier**
La valse des licenciements a commencé
La CSC wallonne à l'initiative
« Cellules emploi-formation pour la continuité professionnelle »
Comment la Wallonie affronte-t-elle cette crise?
Et à Bruxelles ?

9 **Statut des employés**
Les mesures de crise sont prolongées

11 **Socioculturel**
Une délégation syndicale dès 13 travailleurs !

12 **Conférence de Copenhague**
Et maintenant ?

14 **En bref**

15 Que font vos délégués en janvier

16 **Un monde plus juste en 15 thèmes**
Un emploi, c'est un droit

Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

Secrétariat administratif
Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge
Editeur responsable • Felipe Van Keirsbilck
21 avenue Alcide de Gasperi • 1400 Nivelles • 067 88 91 91

Ont participé à ce numéro
Julie Coumont • julie.coumont@acv-csc.be
Tony Demonté • tony.demonte@acv-csc.be
Didier Firre • didier.firre@acv-csc.be
Martine le Garroy • martine.legarroy@acv-csc.be
Sébastien Robeet • sebastien.robeet@acv-csc.be
Gwenaëlle Scuvie • gwenaelle.scuvie@acv-csc.be
Felipe Van Keirsbilck • felipevankeirsbilck@acv-csc.be
Angélique Widart • angelique.widart@acv-csc.be

Graphisme et mise en page
Linda Léonard • linda.leonard@skynet.be
Couverture • Serge Dehaes

Crédit-temps

La fin d'une inégalité pour les malades de longue durée ou en mi-temps médical

C'est en date du 15 décembre 2009 que le CNT a adopté la CCT n° 77 sexies prévoyant un assouplissement des règles relatives à l'accès au crédit-temps pour les travailleurs ayant une incapacité de travail de plus de 6 mois en raison de maladie ou d'accident du travail, ainsi que pour les personnes ayant repris le travail dans le cadre d'un mi-temps médical.

Jusqu'à présent, ces travailleurs étaient exclus du crédit-temps, étant donné qu'il fallait pouvoir justifier d'une occupation :
- de 12 mois précédant la demande quelle que soit l'occupation (temps plein, 1/2 temps, 4/5 temps) pour le crédit-temps temps plein ;
- de 3/4 temps d'un temps plein pendant les 12 mois précédant la demande pour le crédit-temps ½ temps ;
- à temps plein dans les 12 mois précédant la demande pour le crédit-temps 4/5 temps ;
- à 3/4 temps pendant les 12 mois précédant la demande pour le crédit-temps 1/5 temps pour les + de 50 ans ;
- à temps plein pendant les 12 mois précédant la demande pour le crédit-temps 1/2 temps pour les + de 50 ans.

Or, seules les périodes de maladies pendant 1 mois étaient assimilées à des périodes d'occupation et les périodes de maladie après 1 mois sur une période de 5 mois étaient neutralisées (mises entre parenthèses), ce qui permettait de ne pas tenir compte de cette absence et de prolonger sur une période de 5 mois, la période à prendre en compte pour définir les 12 mois d'occupation.
Cependant, les personnes ayant une maladie de plus de 6 mois ne remplissaient plus cette condition. Pour ce qui est des travailleurs qui reprenaient une activité dans le cadre d'un mi-temps médical, de par l'occupation à mi-temps, ne pouvaient pas accéder du tout aux réductions du temps de travail, ce qui n'était pas juste puisqu'ils faisaient l'effort de reprendre progressivement le travail.

Depuis le 1er janvier 2010 :
- les périodes de maladies ou d'accident du travail sont neutralisées entièrement, quelle que soit la durée de la maladie, pour toute la période d'incapacité de travail. La seule condition est que l'employeur n'émette pas d'objections écrites à cette prise de crédit-temps pour des raisons d'organisation de l'entreprise.
- les périodes de mi-temps médical sont également neutralisées.

Cela permet donc à l'avenir à ces personnes de prendre un crédit-temps, de manière plus aisée.
Ces dispositions sont établies à durée indéterminée et d'application immédiate. Il n'est pas nécessaire de formaliser ces modifications dans une CCT sectorielle ou d'entreprise.

Primes syndicales pour le secteur socioculturel en Communauté française

Soyez attentifs :
> La prime 2008 sera payée à la mi-janvier.
> Votre employeur doit vous remettre les formulaires de primes syndicales 2009 avec votre fiche de salaire de janvier 2010.

Une prime de crise de 1.666 € ... mieux que rien, mais moins que bien !

Depuis ce 1er janvier, et jusqu'au 30 juin, certains ouvriers recevront, en cas de licenciement, une prime de 1.666 € en plus de leur préavis. Commençons par nous en réjouir : les licenciements pleuvent, malheureusement - et touchent surtout des ouvriers : les syndicats ont demandé au gouvernement de prendre une mesure en urgence ; nous avons obtenu cette prime de crise ; tout ce qui peut soulager la détresse d'un travailleur mis dehors est bienvenu.

Comme face à une maladie grave, toutefois, il faut voir plus loin que le soulagement immédiat que procure un anti-douleur, ou une prime de crise. Que représente cette mesure pour l'avenir de l'ensemble des travailleurs, ouvriers et employés ? Commençons par nous poser 3 questions :

Qui aura droit à cette prime ?
Les ouvriers « les moins protégés ». C'est-à-dire ceux qui ne bénéficient que de leur préavis, et pas d'une cellule de reconversion.

Que représente cette prime ?
1.666 € nets, ce n'est pas rien ; mais dans la situation actuelle, où retrouver un emploi est particulièrement difficile, cela ne garantira pas très longtemps la sécurité d'existence du travailleur mis au chômage...

Qui paie cette prime ?
Dans certains cas, des employeurs qui ne montreraient aucune bonne volonté devront payer un tiers ; mais pour l'essentiel, c'est la Sécu qui paiera.

Cela éclairci, posons la question : cette « prime de crise » peut-elle, à moyen terme, préparer la bonne solution pour les ouvriers ? Pour les employés ? Pour l'emploi et l'ensemble des travailleurs en Belgique? Nous sommes persuadés que non, pour deux raisons :

Primo parce que faire payer cette amélioration du préavis par la Sécu - faut-il rappeler que la Sécu, ce sont des cotisations sur le salaire des travailleurs, c'est donc une continuation de nos salaires - n'a évidemment aucun effet dissuasif sur les entreprises qui choisissent de licencier. Si la crise frappe les ouvriers encore plus durement que les employés, c'est notamment parce que, en Belgique, licencier un ouvrier reste très bon marché pour l'employeur. Cette mesure, bienvenue dans l'immédiat, n'aura donc hélas aucun effet notable sur la facilité avec laquelle nos collègues ouvriers sont licenciés aujourd'hui.

Secundo parce que, devant le défi du rapprochement du statut des ouvriers et des employés, la CNE et l'ensemble de la CSC veulent une solution globale - pas des improvisations partielles. Cette solution, nous l'avons mise au point (voir les détails sur notre site : www.cne-gnc.be) ; elle repose notamment sur un préavis harmonisé vers le haut, d'un mois par année d'ancienneté, avec un plancher de 2 mois. Cette proposition globale est réaliste, finançable, et permet d'aller vers un statut commun, harmonisé entre ouvriers et employés, et meilleur pour tous. Le danger de cette « prime de crise » payée par la Sécu est d'offrir aux patrons une trop belle échappatoire pour ne jamais devoir rencontrer leur responsabilité réelle, qui est de relever les préavis des ouvriers au niveau de celui des employés. Pour que la durée du préavis garantisse la sécurité d'existence du travailleur licencié ; et surtout pour qu'il soit suffisamment cher pour que l'entreprise réfléchisse à deux fois avant de jeter un travailleur dehors - bien souvent pour les beaux yeux de ses actionnaires.

Il faut ici le dire clairement : nous serons solidaires de nos collègues ouvriers pour harmoniser vers le haut tous les aspects des statuts ouvrier et employé ; et la différence des préavis est la plus criante. Nous serons solidaires par principe ; et aussi parce que relever le préavis des ouvriers est la meilleure manière d'éviter que demain un mauvais compromis se fasse, dans lequel la majorité des travailleurs seraient perdants.

En conclusion, la réponse du gouvernement à nos demandes a le mérite de reconnaître explicitement ce que nous répétons depuis des années : les préavis ouvriers en Belgique sont scandaleusement courts ; parmi les plus courts d'Europe ! Mais cette réponse « de crise » ne constitue pas la base d'une solution de long terme. Aux employeurs qui pourraient rêver d'établir demain, pour tout le monde, un préavis express pour travailleur jetable, maigrement compensé par une « prime » payée par la collectivité, nous disons simplement : nos délais de préavis ne sont pas des privilèges, mais la meilleure assurance contre le licenciement. Nous les défendrons de toutes nos forces.

Felipe Van Keirsbilck
Secrétaire général

Vos droits en cas de licenciement

Deux cas de figure existent pour parler de licenciement. Vous pouvez être licencié moyennant la prestation d'un préavis ou vous pouvez être licencié moyennant le payement d'une indemnité compensatoire de préavis. La rupture du contrat s'effectue, dans le premier cas, à la fin de la prestation de préavis tandis que la rupture est immédiate dans le second cas.

Prestation de préavis ou indemnité de rupture ?

Dans le cas du licenciement moyennant prestation du préavis, une notification du licenciement est effectuée par l'employeur. Pour être valable, le préavis doit être communiqué soit par recommandé (la lettre est censée arriver trois jours ouvrables après avoir été envoyée) soit par huissier. Le préavis doit mentionner la date où le préavis prend cours (le premier jour du mois qui suit la notification) ainsi que la durée du préavis.
La durée du préavis dépend de la hauteur de votre salaire annuel brut. Dans le cas d'un salaire annuel brut de 30.327 euros ou moins, l'employeur est tenu d'accorder un préavis de 3 mois par tranche de 5 années d'emploi entamées. Pour les personnes gagnant plus de 30.327 euros par an, le délai de préavis est fixé de commun accord avec l'employeur. Il doit être défini au plus tôt au moment de la signification du préavis. Si les deux parties ne parviennent pas à un accord, ce sera au tribunal du travail de trancher.

Si l'employeur donne le préavis, le délai de préavis est au moins égal au délai d'un employé dont le salaire est de 30.327 euros ou moins (3 mois pour chaque période d'emploi de 5 ans entamée).

Dans la pratique, la formule Claeys est souvent utilisée afin de calculer le délai de préavis de cette catégorie de travailleurs. Cette formule tient compte du salaire du travailleur, de son ancienneté et de son âge. Attention cependant, la formule n'est qu'indicative et en aucun cas un droit pour le travailleur.

Si le licenciement est signifié sur-le-champ et qu'il n'est pas signifié pour faute grave, l'employeur est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis, également appelée indemnité de rupture. Elle correspond au préavis qui aurait dû être presté mais le montant est payé en une fois et est exigible dès la date de la rupture.

Vos droits en matière de congés payés

Si vous êtes employé, l'employeur doit vous payer, au moment où votre contrat prend fin :

- le pécule relatif aux jours de congé que vous n'auriez pas encore pris durant l'année en cours ;
- le pécule acquis par votre travail durant l'année en cours, à valoir sur vos congés de l'année civile suivante.

Cette obligation s'applique quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, même en cas de licenciement pour motif grave.
Si vous êtes ouvrier, vous ne devez vous soucier de rien : votre pécule vous sera payé par votre caisse de vacances.
Si, après votre licenciement, vous êtes en chômage ou sur la mutuelle, on vous demandera de préciser à quelle période vous souhaitez imputer les jours de congé auxquels vous avez droit. Si vous ne faites aucun choix, on vous les imputera aux derniers jours de décembre.

Prime de fin d'année

Il n'existe pas de législation générale sur les primes de fin d'année. Le plus souvent, la prime de fin d'année est due au pro rata des prestations de l'année en cours. Renseignez-vous auprès de votre délégué syndical sur les dispositions applicables dans votre entreprise, ou auprès de votre centrale professionnelle au sujet des règles sectorielles éventuelles.

Documents à vous remettre lorsque votre contrat prend fin

Lorsque votre contrat a pris fin, votre employeur doit vous remettre :

- votre dernière fiche de salaire ;
- un extrait de votre compte individuel, c'est-à-dire le total des rémunérations payées au cours de l'année civile ;
- si vous êtes employé, une attestation de vacances reprenant le nombre de jours de congé que vous avez pris et les pécules qui vous ont été payés au cours de l'année, ainsi que les jours de vacances et les pécules de l'année prochaine, acquis sur la base de vos prestations de l'année en cours ;
- les documents nécessaires pour l'octroi des allocations de chômage.

Chômage

Pour bénéficier d'allocations de chômage après avoir perdu votre emploi, vous avez deux démarches à accomplir introduire votre demande d'allocations et vous inscrire comme demandeur d'emploi.
Cette formalité s'accomplit auprès d'un organisme de paiement. Prenez contact avec le centre de services CSC dont dépend votre commune. L'affiliation à un syndicat n'est pas une condition d'octroi des allocations de chômage, et ne procure aucun privilège. En tant qu'organisme de paiement, nous avons à cœur d'offrir le meilleur service possible en vue d'un paiement aussi rapide, correct et régulier que possible de vos allocations. Bien entendu, en tant qu'affilié de la CSC vous bénéficiez également des autres services de la CSC, notamment une assistance juridique, y compris, si c'est nécessaire, en cas de litige avec l'ONEm.
La demande d'allocations peut être introduite dès que vous n'êtes plus couvert par une rémunération, c'est-à-dire à la fin de votre préavis, si vous avez été licencié avec préavis « presté », à la fin de votre contrat, si vous aviez un contrat à durée déterminée ou à la fin de la période couverte par votre indemnité de rupture, si vous avez été licencié avec indemnité.
Ne tardez pas à introduire votre demande : les allocations vous seront payées d'autant plus rapidement. Pour constituer le dossier de demande d'allocations de chômage, vous devrez produire votre carte d'identité, votre

permis de travail, si vous êtes étranger soumis à cette obligation, votre lettre de licenciement ainsi que le formulaire C4 (« certificat de chômage complet »), complété par votre employeur.
Le C4 est essentiellement un formulaire de demande d'allocations en cas de chômage complet, c'est-à-dire de rupture du contrat de travail. Il porte un certain nombre d'indications complétées par votre employeur, notamment quant aux motifs du chômage. Si vous n'êtes pas d'accord avec certaines des indications portées par l'employeur, signalez-le à votre organisme de paiement. Mais vous ne pouvez pas corriger vous-même ces indications.

L'employeur est tenu de vous délivrer un C4 si vous le lui demandez, même s'il a un litige avec vous (par exemple s'il vous a licencié pour motif grave). Si l'employeur refuse, signalez la chose à votre organisme de paiement. Celui-ci vous fera remplir une « déclaration personnelle de chômage » (C109) qui validera votre demande d'allocations, et vous aidera dans vos démarches auprès de l'employeur. En cas de besoin, il transmettra votre dossier au service juridique de votre fédération, en vue de mener des actions en justice à l'encontre de votre employeur.
Les allocations de chômage ne sont accordées que si vous n'avez plus droit à une rémunération. Ainsi, elles ne sont pas accordées pour les périodes couvertes par une indemnité de rupture. Si, pour une raison ou pour une autre (par exemple la faillite de votre employeur), vous n'avez pas perçu l'indemnité à laquelle vous avez droit, des allocations pourront vous être accordées provisoirement, en attendant que vous ayez obtenu votre dû. Pour toucher de telles allocations provisionnelles, vous devrez signer un document C42, par lequel vous vous engagez à mener les démarches nécessaires en vue d'obtenir l'indemnité, à avertir l'ONEm des suites de vos démarches, à rembourser les allocations à concurrence de l'indemnité qui vous aura été payée.

ISOPIX

L'organisme de paiement vous remettra une carte de contrôle (« carte de pointage »). Vous devrez faire estampiller cette carte (en principe deux fois par mois) par votre commune. Par ailleurs, vous devrez compléter le calendrier figurant sur la carte en indiquant les jours de chômage, les journées de travail, de maladie, etc… A la fin de chaque mois, vous introduirez votre carte à l'organisme de paiement. Les allocations vous seront payées sur la base du nombre de journées chômées renseignées sur la carte.

Vous inscrire comme demandeur d'emploi

En principe, pour bénéficier d'allocations de chômage, vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi. Il existe quelques cas de dispense de cette obligation, notamment au profit des chômeurs âgés.
Cette formalité doit être accomplie auprès du bureau régional du service de l'emploi dont dépend votre commune :

- le Forem en Wallonie (sauf Communauté germanophone) ;
- l'ORBEm à Bruxelles ;
- le VDAB en Flandre ;
- le service de l'emploi de la Communauté germanophone, si vous habitez les cantons d'Eupen ou de Saint-Vith.

Vous devez accomplir cette démarche dans les 8 jours ouvrables de la date à partir de laquelle vous demandez les allocations. A défaut, les allocations ne vous seront accordées qu'à la date de votre inscription.

Sébastien Robeet

Sources : csc-en-ligne.be, references.be

Licenciements collectifs

La valse des licenciements a commencé

Les effets de la crise financière se concrétisent : jour après jour, des entreprises licencient des travailleurs, parfois en grand nombre, parfois par aubaine. Autopsie d'une économie en berne.

Quatre cent cinquante pertes d'emplois à la Sonaca à Charleroi, 65 chez COGEBI à Lot, 40 sur le site de Seneffe et 163 sur le site de Fleurus d'AGC, 40 chez MCB à Awans… Voilà le triste constat que nous dressons depuis plusieurs mois suite à la crise économique et financière qui frappe notre pays, ainsi que le monde entier. Même si les perspectives économiques sont encourageantes - on parle, en effet, d'une légère reprise économique et de la fin de la période de récession, en cette fin d'année 2009 - les conséquences sur l'emploi se feront encore ressentir au moins jusqu'en 2011, le temps que les entreprises relancent leur production et retrouvent un bilan positif.

Qui sont les premières victimes ?

La Banque Nationale de Belgique parle ainsi d'une estimation de 64.000 pertes d'emploi en 2010 et d'un taux de chômage passant de 7,9 à 9% de la population belge active pour la même période. Qui sont, dans tout le pays, les premières victimes de ce contexte économique ? D'abord les jeunes, qui comptent 12,4% de chômeurs en plus en septembre 2009 par rapport à septembre 2008. Les secteurs les plus fortement touchés sont ceux de l'automobile, de l'industrie du commerce et de la distribution, de la sidérurgie et de la métallurgie, de la chimie, de la construction et de l'Horeca. La crise pèse ainsi lourdement sur les ménages car, après avoir touché les hommes dans les secteurs plus masculins, les pertes d'emploi menacent désormais les femmes, majoritaires dans les régimes à temps partiel, dans la grande distribution et le Non Marchand, notamment.

Si l'on se penche plus particulièrement sur la situation en Wallonie et à Bruxelles, le repli de l'activité économique serait de 4% dans les deux Régions, touchant principalement les secteurs financier à Bruxelles et industriel en Wallonie, selon le Bureau fédéral du Plan.

On estime 29.000 pertes d'emplois en Wallonie et 16.000 à Bruxelles sur l'année 2009 et 2010, pour une croissance en 2010 faiblement positive en Wallonie et nulle à Bruxelles.

Des mesures tampons

Cependant, nous pouvons constater que notre pays résiste mieux à la crise que nos pays voisins en raison, notamment, des mesures qui ont permis de réduire le nombre d'heures prestées sans toucher au volume global de l'emploi. C'est ainsi que le nombre de personnes en chômage temporaire (ouvriers) ou en suspension collective de contrat de travail (employés) est passé de 118.510 à 158.976 sur une année. Pour donner un ordre de grandeur, cela représente, sur le mois de septembre, 4.695 employés ayant subi une suspension d'au moins un jour de leur contrat de travail.

Kèskesèksa ?

La procédure Renault

L'employeur qui souhaite procéder à un licenciement collectif doit respecter les procédures définies par la loi dite « Renault » : elles imposent à l'employeur de mener une phase d'information et de consultation des représentants des travailleurs avant de procéder à tout licenciement. Cette phase doit être officiellement terminée avant d'entamer la négociation du plan social.

Concrètement

On parle de licenciement collectif à partir de :

- 10 licenciements dans une entreprise de 20 à 99 travailleurs
- 10 % de licenciements dans une entreprise de 100 à 299 travailleurs
- 30 licenciements dans une entreprise d'au moins 300 travailleurs

Une fois enclenchée, la procédure Renault se déroule en deux phases :

- durant la phase d'information et de consultation, l'employeur doit justifier son intention de licencier. Les travailleurs, par l'intermédiaire du Conseil d'entreprise ou de leurs délégués syndicaux, peuvent alors poser toutes les questions utiles pour comprendre les raisons du licenciement collectif. Ils peuvent aussi émettre des propositions en vue de diminuer le nombre de licenciements, notamment en proposant des alternatives (par exemple, la réduction du temps de travail, la prépension ou le reclassement professionnel). L'employeur a l'obligation de les examiner et d'en discuter. Cette première phase n'est pas limitée dans le temps.
- durant la phase de négociation, les délégués s'attèlent à concrétiser toutes les

Cellules emploi-formation pour la continuité professionnelle

Former au lieu de licencier

La CSC wallonne propose de mettre à profit les périodes creuses d'une entreprise en formant les travailleurs.

Plutôt que de licencier « bêtement » en attendant des jours meilleurs, pourquoi ne pas profiter des périodes difficiles pour renforcer le savoir-faire des travailleurs ? Pour en finir avec les restructurations dues aux cyclicités économiques, la CSC wallonne propose un mécanisme sectoriel pour gérer les temps de basse activité.

Certaines entreprises sont coutumières du fait. La SONACA, entreprise du secteur de l'aéronautique, en est un bon exemple. Régulièrement et cela depuis plus de 20 ans, cette entreprise licencie massivement quand l'activité faiblit et réembauche tout aussi massivement quand la conjoncture s'embellit.
Résultat : alors que pris sur un long terme, l'emploi à la SONACA a plutôt augmenté, ce mode de gestion de crise a conduit des centaines de familles au drame de la perte d'emploi et des revenus. Il a aussi coûté des sommes faramineuses à l'entreprise en plans sociaux et, à l'heure de la reprise, pour débaucher des travailleurs afin de retrouver le savoir-faire perdu.

Philosophie du projet

Le projet repose sur la mise en place d'un mécanisme sectoriel (coûts mutualisés) qui permettrait aux entreprises de garder en réserve, dans des conditions financières tenables, les travailleurs qu'elles comptaient licencier. Ceux-ci, durant toute la période de basse activité, entreraient dans un processus de formation leur permettant, à l'heure de la reprise, de reprendre le travail avec des compétences supplémentaires. Pour l'entreprise, ces formations permettraient d'ajuster au mieux leurs ressources humaines aux besoins spécifiques de leur activité et aux enjeux de l'évolution technologique.

Tout le monde gagne

Le travailleur :
- reste sur le payroll de l'entreprise, donc garde son emploi
- préserve son pouvoir d'achat
- ressort de l'aventure plus compétent et mieux formé

L'employeur
- épargne presque tout le coût du volet social d'une restructuration
- garde en son sein compétences et savoir-faire
- à la reprise, bénéficie d'un personnel mieux formé et plus compétent

Et qui va payer tout ça ?

Ce projet est d'autant plus intéressant qu'il ne nécessite pas vraiment de moyens nouveaux. Il nécessite surtout une mobilisation de tous les acteurs sociaux, économiques et politiques. Aujourd'hui, le vaste marché de la formation et de la réinsertion professionnelle mobilise des moyens financiers colossaux. Europe, Etat fédéral, Régions et Communautés, ONEm, FOREm, fonds sectoriels, centres de compétences, … utilisent des centaines de millions d'euros chaque année pour soutenir l'emploi.
Nous constatons que ces moyens sont utilisés essentiellement en aval des problèmes, c'est-à-dire pour aider des gens qui ont déjà perdu leur emploi. De plus, certains moyens utilisés sont parfois gaspillés, détournés par les entreprises de leur but initial (par exemple, les réductions de cotisations ONSS consenties aux entreprises ont bien peu d'impact sur l'emploi).
Le projet de la CSC wallonne consiste à être proactif et à mieux utiliser les moyens existants en participant à sauver les emplois. Nous sommes certains qu'en plus d'éviter aux personnes de connaître les affres du chômage, renforcer l'action en amont coûterait bien moins cher à la collectivité.
Si ce projet ne peut évidemment pas s'appliquer à tous les types de restructurations, il a le mérite de s'attaquer concrètement à un de ses aspects. Il pourrait profiter à bon nombre de gens puisqu'en l'adaptant, il pourrait convenir à d'autres secteurs. Exemple parmi d'autres, le secteur de la construction, très cyclique lui aussi. A ce stade, le projet est dans une phase de sensibilisation des acteurs sociaux, économiques et politiques.

mesures permettant de diminuer le nombre de licenciements et à obtenir les meilleures conditions de départ pour les travailleurs licenciés. En d'autres termes, employeurs et représentants syndicaux négocient le plan social. Cette seconde phase est limitée à une durée de trente jours, qui peut être augmentée de trente autres jours, moyennant l'autorisation du directeur du Comité subrégional pour l'emploi.

Protection

Tant que la procédure n'est pas clôturée, l'employeur n'a pas le droit de licencier un travailleur visé par le plan de restructuration. De plus, lorsqu'ils estiment que la procédure d'information et de consultation n'a pas été respectée, les travailleurs ont la possibilité de contester individuellement ou collectivement la validité de leur licenciement. En cas de différend concret, c'est le tribunal du travail qui tranche.

Le saviez-vous ?

Comme son nom l'indique, la loi Renault a été adoptée suite à la fermeture de l'entreprise automobile Renault, en 1998. La direction internationale avait décidé de fermer l'usine de Vilvorde, sans rien accorder aux travailleurs. Remonté jusqu'au Conseil européen, le conflit social avait alors provoqué l'indignation au sein de la population et de la classe politique. C'est à partir de ce conflit que la loi sur le licenciement collectif, dite loi « Renault », a été mise en œuvre.

En savoir plus : www.emploi.belgique.be.

Comment la **Wallonie** affronte-t-elle cette crise ?

Dossier réalisé par Angélique Widart, Julie Coumont, Gwénaëlle Scuvie, et Tony Demonté

Il y a une dizaine d'années que la Wallonie s'est donné comme objectif, au travers du Contrat pour la Wallonie, de développer une économie durable, avec une implication forte des jeunes, en donnant une place plus importante à la recherche dans les nouvelles technologies. Le plan Marshall a encore affiné ces objectifs par la création de cinq puis de six pôles de compétitivité, dans lesquels la Wallonie veut afficher de bonnes performances et souhaite devenir leader à l'échelle internationale. Pour ce faire, elle entend soutenir la création d'activités, alléger la fiscalité sur l'entreprise et rendre la Région plus attractive pour les investisseurs, encourager la recherche et à l'innovation, accentuer la capacité de formation professionnelle et développer les nouveaux métiers liés au développement durable.

Néanmoins, le contexte économique morose nécessite d'adapter les politiques en cours. L'objectif étant de ramener l'équilibre dans les finances de la Région en 2015, le gouvernement a dû prendre des décisions pour faire face à une perte de près d'un milliard d'euros. C'est ainsi que les économies importantes réalisées par le Gouvernement wallon dans son budget vont affecter directement le secteur public et Non Marchand : les soins de santé, l'enseignement, les services aux personnes, la formation, les infrastructures, les transports en commun... Le budget de la Fonction publique diminue ainsi de 4%, les dotations de l'AWIPH, du Forem, de l'ONE, des TEC ne seront pas indexées, et les politiques nouvelles comme les chèques-sport et le remboursement d'abonnement SNCB sont abandonnées. Le projet de suppression de la redevance télévision a, quant à, lui été postposé.

La Région wallonne a également adopté un plan d'action financé à hauteur de 1,5 milliards d'euros pour préserver le pouvoir d'achat de la population en soutenant l'emploi (plans de formation, coaching des intérimaires et des travailleurs dans des contrats à durée déterminée, soutien à la mise à l'emploi de nouveaux travailleurs...), en soutenant les entreprises par le renforcement de l'accès au crédit et en investissant dans les routes, les hôpitaux et autres travaux publics.

Et à **Bruxelles** ?

« La procédure Renault ne fait plus peur aux entreprises. »

Le défi bruxellois en matière d'emploi nécessite que l'on se penche sur l'avenir industriel de la capitale. Si en ce début de XXIème siècle, industrie et grande ville ne paraissent plus compatibles, des pôles comme Charleroi ou Liège se sont développés autour d'une importante activité industrielle et le port d'Anvers démontre que c'est encore possible aujourd'hui. Christian Guldentops est permanent CNE dans le secteur industriel bruxellois. Malgré les nombreuses restructurations auxquelles il assiste depuis la crise, il continue de croire en l'avenir industriel de Bruxelles. Entretien.

Quels sont les risques pour l'emploi dans le secteur industriel pour le moment ?

Nous faisons face à des licenciements collectifs de plus en plus nombreux. Les entreprises anticipent des baisses de chiffre d'affaire et restructurent leurs services généraux par effet domino. Ce qui est nouveau, c'est que la procédure Renault (voir encadré) ne semble plus faire peur aux entreprises. Auparavant, on assistait à des licenciements « perlés » : cette méthode de restructuration présentait l'avantage d'éviter le lancement d'une procédure Renault, mais laissait un sentiment de malaise et d'incertitude qui rendait très difficile la reprise. Aujourd'hui, les entreprises préfèrent restructurer « un bon coup », pour mieux redémarrer.

Tu parles d'un effet domino...

A Bruxelles, les sites de production ont été les premiers touchés par la crise et lorsque l'on réduit la production, les services généraux se trouvent en sureffectif à leur tour. C'est la seconde vague, qui aura elle aussi des répercussions... Par ailleurs, certains profitent de ce contexte : lorsqu'ils restructurent, ils ont tendance à voir un peu plus grand pour éviter les commotions futures. Ça, c'est l'effet d'aubaine de la crise.

Dans ce contexte, le secteur industriel bruxellois a-t-il encore un avenir ?

Oui, définir un avenir cohérent pour Bruxelles au travers de l'industrie est possible. Un plan Marshall fédéral pourrait maintenir une activité industrielle en Belgique et à Bruxelles, par exemple. On pourrait ainsi investir dans le secteur de l'économie verte, en aidant les entreprises déjà implantées à rénover leurs installations. Les industries bruxelloises sont souvent vieillissantes et quand elles cherchent à rénover, elles s'expatrient hors de Bruxelles car les terrains sont chers et la place manque. C'est dommage. Bruxelles reste un lieu accueillant pour les sièges sociaux, mais les sites de productions s'enfuient de la capitale. On peut pourtant être plus ambitieux et chercher à développer d'autres aspects. Par exemple, les centres de recherche et de développement, qui constituent une excellente passerelle entre métiers qualifiés et peu qualifiés. Le port et le canal sont aussi des atouts à développer. Le site est parfaitement adapté à servir de point d'attache à l'industrie bruxelloise : on peut profiter d'un accès aisé au rail, aux voies fluviales vers Anvers, la mer du Nord ou Charleroi, au transport aérien par Zaventem, sans oublier la zone cargo et les transports routiers.

Statut des employés

Les mesures de crise sont prolongées

Après l'échec de la discussion entre patrons et syndicats, le gouvernement a décidé de prolonger jusqu'au 30 juin 2010 les trois mesures de crise mises en place il y a six mois. De quoi s'agit-il ? Est-ce une bonne chose pour les employés ?

Qui est employé ? Qui est ouvrier ?

En Belgique, les travailleurs du secteur privé appartiennent à deux grandes catégories, définies par la loi et par l'histoire des relations sociales : les ouvriers et les employés (légalement, les cadres font partie des employés). On sait que la réalité a beaucoup changé depuis l'époque où ces notions ont été établies. En effet, les ouvriers beaucoup plus nombreux et moins qualifiés, étaient définis comme travailleurs « essentiellement manuels ». Les employés, quant à eux travailleurs « essentiellement intellectuels », étaient minoritaires et occupaient souvent des fonctions proches des directions.
À l'heure actuelle, environ 60% des travailleurs sont des employés, dont une partie dans des fonctions précaires ou mal rémunérées. Et bien des métiers ouvriers exigent désormais des qualifications importantes. Il est donc logique d'harmoniser les droits et les avantages des ouvriers et des employés. La CSC a identifié 7 domaines où de telles différences existent, le plus souvent au désavantage des ouvriers (mais parfois au détriment des employés). Elle a défini, pour chacun de ces 7 dossiers, une position commune qui permet une harmonisation vers le haut. Cette position, partagée par la CNE et toutes les centrales de la CSC, est disponible sur notre site www.cne-gnc.be. Nous la présenterons à nouveau en détail dans un prochain numéro.

Au printemps 2009, les représentants patronaux jettent un pavé dans la mare : face aux conséquences sociales de la crise financière, il est urgent, disent-ils, de généraliser le chômage temporaire pour raisons économiques, qui n'existait que pour les ouvriers, aux employés. Pourquoi cette demande soudaine ? « Pour éviter de licencier des milliers d'employés ! » expliquent-ils, la main sur le cœur. Une telle sollicitude de la part des patrons peut émouvoir… ou inquiéter. Cette idée n'était-elle pas surtout destinée à donner une fois pour toutes aux entreprises un supplément de flexibilité ? Et ne constituait-elle pas un grand danger pour les préavis des employés… et des ouvriers ?

Pour un employeur, la notion de flexibilité désigne notamment la possibilité d'adapter le volume de travail selon ses besoins : si aujourd'hui 100 personnes à temps plein sont nécessaires pour l'entreprise, peut-être que demain l'employeur en voudra seulement 80. Ou seulement à mi-temps. Il y a en effet deux façons d'atteindre cette souplesse : la flexibilité externe, qui consiste à licencier des travailleurs (ou à en embaucher quand les affaires reprennent) et la flexibilité interne, qui joue sur le nombre d'heures ou de jours prestés par les travailleurs, faisant alors toujours partie du personnel de l'entreprise.

Pour les ouvriers, le chômage temporaire représente ainsi une forme très importante de flexibilité interne. Dans certains cas, un très bon encadrement syndical limite fortement les désagréments et la perte de revenus, mais le chômage partiel peut être très pénalisant. Une situation encore plus injuste car, déjà sur le front de la flexibilité externe, les ouvriers sont très mal protégés, avec des préavis parmi les plus courts d'Europe. C'est pourquoi nous avons craint que, pour les patrons, le prétexte de la « Crise » serve surtout à généraliser aux employés une mesure de flexibilité à outrance. Il nous fallait donc être très prudents, d'autant que cette initiative venait bousculer une discussion très difficile : l'harmonisation des statuts ouvrier et employé, et en particulier le point des préavis.

Quel préavis pour les employés ?

Parmi les 7 différences entre le statut employé et ouvrier, deux sont particulièrement importantes : en cas de licenciement, les préavis des ouvriers sont honteusement courts et le chômage temporaire n'existe pas pour les employés. L'intelligence de la position commune de toutes les organisations dans la CSC est de proposer une solution qui harmonise ces deux dossiers en même temps. Les centrales d'employés (dont la CNE) peu-

Les trois mesures de crise

En mai dernier, une loi a instauré pour six mois (de juillet à décembre 2009) un ensemble de trois mesures de crise, décrites en détail sur www.mesuresdecrise.be :

- une réduction du temps de travail (4/5 ou 3/4 temps)
- une formule semblable à un « crédit-temps de crise » (1/2 ou 4/5 temps)
- une suspension temporaire, totale ou partielle comparable au chômage temporaire des ouvriers

Contrairement aux prévisions patronales, le recours à ces trois mesures n'a pas été massif. Dans certains cas, cependant, elles ont été bienvenues. Plusieurs entreprises du métal qui tournent au ralenti par exemple, ont pu ainsi éviter des licenciements. Dans d'autres entreprises en revanche, l'esprit de la loi a été bafoué : le chômage temporaire a été imposé sans concertation, ou bien les allocations compensatoires ont été fixées à des niveaux simplement honteux (parfois quelques centimes par jour !).

vent accepter une extension bien encadrée du chômage temporaire… mais à condition que les préavis des ouvriers soient alignés vers le haut.

On pourrait se demander pourquoi les centrales d'employés tiennent tant à ce que les préavis ouvriers soient relevés. Par solidarité ? Oui… mais pas seulement ! Dans un contexte où la pression existe pour harmoniser tôt ou tard les préavis, l'alignement vers le haut des préavis ouvriers est la meilleure garantie contre l'alignement des nôtres… vers le bas. Autrement dit, les employés pourraient connaître une forme négociée de flexibilité interne, mais à condition que la « flexibilité externe » (lisez : le licenciement) soit rendue beaucoup plus difficile - et plus chère - pour les ouvriers, comme c'est le cas aujourd'hui pour les employés.

Un Front Commun solide

En avril 2009, les trois organisations d'employés (CNE, LBC et Setca) s'étaient mobilisées ensemble pour refuser une généralisation pure et simple du chômage économique - et surtout pas tant que les préavis ouvriers ne seraient pas relevés suffisamment. Cette mobilisation avait payé : au lieu de la flexibilité maximale espérée, les entreprises ont dû se contenter de trois mesures de crise provisoires (six mois renouvelables une seule fois) et avec certaines garanties.

Si la discussion sur leur prolongation a capoté en décembre, c'est principalement parce que les employeurs refusent d'entrer dans la seule piste imaginable d'harmonisation des statuts : l'harmonisation vers le haut telle que proposée par la CSC. Malgré cette mauvaise volonté patronale, le gouvernement a décidé de prolonger jusque juin 2010 les trois mesures de crise, avant d'ajouter une prime de crise pour les ouvriers licenciés d'ici fin juin, sorte de compensation pour leurs préavis trop courts. Mais ne soyons pas dupes : la question reviendra à l'agenda d'ici quelques mois. Les patrons redemanderont une généralisation définitive de chômage temporaire et rechigneront à aligner les préavis ouvriers vers le haut, convaincus que les employés finiront un jour par se laisser tondre.

Telle n'est pas notre intention. Avec la CSC, nous défendrons la position globale d'harmonisation des statuts ouvriers et employés, dans un sens favorable à tous. Avec le Front Commun des centrales d'employés, nous nous mobiliserons autant qu'il le faudra pour défendre ce qu'il y a d'essentiel dans le statut employé.

Prolongation, petites améliorations

Sous la pression des partenaires sociaux, le Gouvernement a apporté quelques ajouts et aménagements au contenu des mesures. Globalement, ils sont plutôt en faveur des travailleurs.

Un complément d'au moins 5 euros pour les employés en chômage temporaire

Dans la loi de juin 2009, l'employeur était libre du complément versé aux employés, en cas de chômage temporaire. Certains employeurs, détournant l'esprit de la loi, prévoyaient des montants parfois inférieurs à 1 euro. Depuis ce 1er janvier, le Gouvernement impose une compensation minimale de 5 euros par jour indemnisé. Hélas, les textes légaux ne permettent pas encore de dire avec certitude si certains secteurs ou entreprises pourront -ou pas- déroger et payer moins que 5 euros. La CSC fait actuellement pression pour que ces 5 euros constituent dans tous les cas un minimum.

Maintien des droits sociaux

Jusqu'à présent, les travailleurs acceptant les mesures de crise pouvaient perdre une série de droits et/ou assimilations en matière de vacances annuelles, de crédit-temps, d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou encore d'accès au congé éducation payé.
Le Gouvernement a décidé des mesures nécessaires afin que le travail sous mesures de crises soit assimilé à du travail normal et ces droits maintenus.

Assouplissement des critères d'accès

Répondant là à une demande patronale, le Gouvernement a décidé d'assouplir les critères d'accès. Jusqu'ici, une entreprise voulant bénéficier de ce régime spécial devait prouver une diminution de ses activités d'au moins 20% en comparaison avec le trimestre de l'année précédente. Ce seuil sera abaissé à 15%. De plus, afin de comparer deux trimestres avec et sans crise, la comparaison se fera entre le trimestre « actuel » et son vis-à-vis de deux années auparavant.

Une indemnité de 1666 euros pour certains ouvriers licenciés d'ici juin 2010

Par cette mesure, le Gouvernement a voulu répondre, de manière symbolique certes, à la demande syndicale d'amélioration des conditions de licenciement des ouvriers. C'est toujours ça de pris pour les collègues licenciés et c'est une reconnaissance concrète de la part du Gouvernement de la trop grande faiblesse des préavis ouvriers. Néanmoins, nous devons déplorer que ces indemnités soient payées presque exclusivement avec de l'argent public. Par ailleurs, le coût du licenciement n'étant pas plus lourd pour l'employeur, cette mesure n'aura aucun impact pour ce qui est de protéger un ouvrier contre le licenciement (voir édito).

Prolongation des mesures concrètes pour les employés et les entreprises

Même si cette information doit encore être traduite dans les textes légaux, il semble clair, tant pour les employés que pour les employeurs ayant utilisé une mesure de crise en 2009, que la prolongation de celle-ci ne demandera pas de formalités supplémentaires. Pas de nouvelle demande d'agréation auprès de la commission fédérale pour les entreprises et pas de constitution d'un nouveau dossier chômage pour l'employé.

S'il était déjà évident que les mesures seraient prolongées, nous regrettons que le Gouvernement ne soit pas allé plus loin dans les améliorations. Enregistrement du temps de travail, concertation sociale contraignante ou encore obligation de conclure une CCT dans tous les secteurs étaient autant de possibilités d'améliorer les mesures.

En pratique

Que faire si une de ces mesures de crise est proposée dans votre entreprise ? Informez-vous auprès de votre délégué-e CNE ; s'il n'y en a pas dans votre entreprise, **contactez sans délai la CNE de votre région** !

Socioculturel

Une délégation syndicale dès 13 travailleurs !

Bonne nouvelle pour le secteur socioculturel ! Depuis le 4 décembre dernier, une nouvelle convention collective de travail (CCT) fixe le seuil d'installation d'une délégation syndicale (DS) à 13 travailleurs : à partir de ce nombre, l'employeur ne peut plus refuser l'installation d'une équipe syndicale dans son « entreprise ».

Même si ce seuil reste trop élevé dans un secteur où la majorité des associations comptent très peu de travailleurs, il s'agit d'un pas important vers plus de démocratie sociale. En effet, l'ancienne CCT, datant de 1999, fixait à 20 travailleurs le seuil d'installation de la DS : près de 80% des associations du secteur n'étaient ainsi pas concernées ! Il y a plus de 2 ans, la CNE a donc déposé un projet de CCT visant à réduire ce seuil d'installation à 10 travailleurs. La fédération patronale du secteur (la CESSOC) a refusé d'entamer la négociation pendant des mois, avant de la prendre en otage pour faire passer d'autres conventions qui l'intéressaient.

Cependant, les actions des militants ont permis de débloquer la situation : au sein de la toute jeune commission paritaire (pas encore 15 ans !) du secteur socioculturel, il sera désormais plus facile de défendre les intérêts des travailleurs.

La DS dans le socioculturel : mode d'emploi

Vous travaillez dans une association socioculturelle de 13 travailleurs ou plus ? Installer une délégation syndicale est désormais possible. Voici les détails.

13 travailleurs… Comment calculer ?

Il s'agit d'une moyenne du nombre de travailleurs employés durant l'année précédant la demande. Le calcul tient compte de tous les travailleurs, mais pas de la même façon : les travailleurs employés à ¾ temps et plus comptent pour une unité, et les travailleurs à temps partiel en dessous du ¾ temps comptent pour une demi-unité.

Est-ce automatique ?

Non, les organisations syndicales doivent introduire une demande auprès l'employeur. Celui-ci doit alors leur communiquer le nombre de travailleurs et si ce nombre est égal ou supérieur à 13, il peut demander de vérifier que 50% du personnel (à l'exclusion du personnel de direction) acceptent l'installation d'une DS. De leur côté, les organisations syndicales peuvent disposer de la liste du personnel pour lui demander, par courrier, de soutenir la demande.

Si les organisations syndicales recueillent la signature d'au moins 50% du personnel, l'employeur doit accepter la mise en place de la DS. Les différentes organisations syndicales s'accordent alors sur la répartition éventuelle des mandats.

Que font les délégués ?

La délégation représente l'ensemble du personnel aussi bien au niveau des relations de travail, dans le cadre des négociations de CCT ou d'avantages spécifiques, qu'au niveau du contrôle de l'application de la règlementation sociale. Par ailleurs, la délégation assure la défense individuelle des travailleurs. Enfin, la DS assume une part importante des missions du Conseil d'Entreprise et du Comité pour la Prévention et la Protection du Travail lorsque ceux-ci sont absents dans l'entreprise.

Comment les délégués concilient leur travail dans l'entreprise et leur travail syndical ?

Pour assurer ses missions, la DS (effectifs et suppléants) dispose de « crédits d'heures syndicales » (voir tableau).
Cependant, nous savons tous la difficulté de combiner travail en entreprise et travail syndical. Réorganiser le temps et la charge de travail est donc essentiel pour permettre aux délégué(e)s de mener à bien leurs deux fonctions. C'est l'objectif du Maribel Social, notamment.

Intéressé ? Vous n'êtes pas seul

La CNE active un nouveau plan de prospection dans le secteur. Dans chaque région, des relais seront bientôt disponibles pour accompagner les travailleurs dans leur démarche vers plus de démocratie sociale (voir contacts sur notre site www.cne-gnc.be). Dans les deux mois suivant la nomination, les nouveaux délégués recevront une formation de base spécifique au secteur, ainsi qu'un kit de documentation et de bonnes adresses. Un numéro vert sera également disponible. Il s'agit donc d'un véritable accompagnement sur mesure, permettant aux nouveaux délégués de rejoindre les centaines de délégués Non Marchand CNE !

Combien de délégués ?	
Nombre de travailleurs	**Nombre de délégués**
De 13 à 20	2 effectifs
De 21à 30	2 effectifs et 1 suppléant
De 31à 44	2 effectifs et 2 suppléants
De 45 à74	3 effectifs et 3 suppléants
De75 à 99	4 effectifs et 4 suppléants
100 et plus	5 effectifs et 5 suppléants

Les crédits d'heures	
Heures de réunions avec l'employeur	Toutes les heures
Heures de préparation	2h/mois
Activités syndicales sectorielles et intersectorielles	7 jours/an (5 jours dans les associations de moins de 20 travailleurs)
Formation syndicale	8 jours/4 ans

Conférence de Copenhague

Et maintenant ?

Les militants CNE envoyés à Copenhague sont rentrés, les dirigeants du monde se sont quittés et le sommet pour le climat s'est achevé le 19 décembre dernier. Avec, à la clé, un accord jugé insatisfaisant. Tout ça n'aurait donc servi à rien ?

POLITIKEN
Producenten slår alarm over Panodil
968 interpellations
Contrairement aux organisations politiques de gauche danoises, aux écologistes de Friends of the Earth (Amis de la Terre) et de Greenpeace, les syndicats étaient peu présents, à l'exception des Belges du CNE. De France étaient venus José Bové (Europe Ecologie), Cécile Duflot (Les Verts), Olivier Besancenot (Nouveau Parti anticapitaliste), Corinne Morel-Darleux (Parti de gauche).
POLAR BEARS
350
AGIR
20%

Le samedi 19 décembre 2009, après dix jours de débats sur l'avenir de la planète, les dirigeants du monde se quittaient sur un accord signé in extremis. Un accord jugé trop faible, décevant et inquiétant par les organisations de la coalition climat, dont la CSC.

Alors que le GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) recommandait une baisse de 25 à 40% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020 et par rapport à 1990 dans les pays industrialisés, l'accord ne cite aucun chiffre en ce sens. L'objectif «-50% d'émissions en 2050», pour l'ensemble de la planète cette fois, n'a pas non plus été retenu. Enfin, les signataires n'ont pas fixé de calendrier jusqu'à la conclusion d'un accord contraignant, pourtant espéré au prochain rendez-vous, prévu à Mexico fin 2010. Le protocole de Kyoto, signé en 1997 déjà et qui ne concerne qu'un tiers des émissions de gaz dans le monde, demeure donc aujourd'hui le seul instrument légal contre le réchauffement.

La mobilisation n'a pourtant pas manqué : partout dans le monde, des milliers d'ONG, d'associations et de citoyens ont manifesté leurs espoirs et leurs revendications pour la planète. La CSC, elle aussi, était présente à Bruxelles le 5 décembre et à Copenhague la semaine suivante, aux côtés de nombreux syndicats européens. Les drapeaux verts ont flotté, les casques ont fait chanter le sol et les voix ont répété le message: un accord ambitieux, juste et contraignant contre le réchauffement climatique. L'action reste dans les esprits de ceux qui y étaient comme une grande réussite, et la presse étrangère confirme!

Tout ça pour rien, donc ? Non, car l'échec de Copenhague n'a pas entamé nos convictions : définitivement, la CSC défendra ensemble climat, justice et emploi. Aussi longtemps qu'il le faudra.

A Copenhague, les rois étaient nus...

« La grande foire du climat a fermé ses portes. Pour tenter de sauver les apparences, une déclaration de trois pages a été avalisée, en dernière minute. Ces pages, telles des feuilles de vignes, ne servent qu'à masquer la nudité totale des résultats de la Conférence. (...) Nous étions près de 100 000, venus du monde entier pour exiger un accord ambitieux, responsable et contraignant. Nous étions près de 100 000 à réclamer une juste transition vers une économie bas carbone. Les dirigeants du monde ont montré leur incapacité à prendre la mesure du défi et des attentes des populations. Personne ne croyait que cela allait être facile, rares sont ceux qui croyaient en un protocole contraignant, mais ici, on a touché le fond.

On a touché le fond par l'absence d'accord mais également parce que le processus est faussement démocratique, c'est une farce où les invités à la table étaient nombreux mais il n'y avait que 5 couverts. (...) Un des Etats les plus modernes du monde et l'ONU se sont montrés incapables de compter : 45 000 personnes inscrites, une infrastructure pouvant en accueillir 15 000 ! Tablant sur le découragement les autorités ont laissé les files gonfler sans donner d'information, sans organiser un minimum d'accueil décent. 10 heures d'attente dans le froid n'ont pas atteint la détermination des participants. Du coup, le nombre de badges permettant l'accès au centre a été limité. Les dizaines de milliers de représentants d'ONG se sont vus octroyer un peu moins de 100 badges ! Le rideau est ainsi tombé montrant que derrière la façade de la grande démocratie mondiale il n'y avait qu'un coup médiatique, qu'un effet de communication. Quelques Etats, dont la Belgique, avaient pourtant voulu jouer le jeu en intégrant les ONG ou les organisations syndicales dans leur délégation. Il faut les inviter à poursuivre dans ce sens et renforcer la concertation sur des enjeux qui concernent l'ensemble de la société.

Maintenant, nous devons poursuivre le combat. Il y aura un après Copenhague. Malgré la déception, nous savons que seul un accord multilatéral, dans le cadre de l'ONU pourra permettre de progresser. (...) La prochaine échéance est devant nous, la présidence européenne de la Belgique sera cruciale. Nous avons donc une responsabilité particulière à assumer. Emplois, justice et climat sont notre combat. A nous de relever le défi. »

Claude Rolin, secrétaire général de la CSC,
le 21 décembre 2009.

Lisez la lettre complète de Claude Rolin et d'autres commentaires sur le blog de la CSC : http://csc-copenhague.blogspot.com/.

L'accord

- **L'objectif** : contenir la hausse de la température moyenne de la planète, par rapport à sa température avant la période industrielle (vers 1800), sous la barre des 2°C.
- **La méthode** : avant le 1er février, les pays industrialisés devront communiquer leurs objectifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre pour 2020. Les pays en voie de développement, quant à eux, devront annoncer les actions qu'ils prévoient pour diminuer leurs émissions.
- **Le financement** : une aide immédiate de 30 milliards de dollars, pour la période 2010-2012, est prévue pour soutenir les pays en développement qui subissent déjà les impacts du réchauffement climatique, principalement en Afrique et dans les îles. Ensuite, de 2013 à 2020, les pays développés s'engagent à consacrer progressivement 100 milliards de dollars au défi climatique.

Témoignage

« Si le syndicat ne continue pas le combat, qui le fera ? »

Charlotte de Luca, aide familiale, jeune déléguée CNE et membre du Groupe Environnement de Charleroi, est l'une des militants CSC qui ont mis l'ambiance à Copenhague. Une action dont elle est fière, même si le combat n'est pas terminé. Entretien.

Quel est le souvenir le plus fort que tu gardes de Copenhague ?

Le lendemain de la manif, quand un militant est arrivé dans la salle omnisport où nous dormions en criant « *On fait la Une !* » : nous étions en première page d'un grand journal danois ! Nous étions vraiment fiers, parce qu'on a mis le feu lors de cette manif. Même les Danois, qui craignaient véritablement notre arrivée, se sont mélangés à nous. On a tapé nos casques sur le sol, on a « chargé » en courant en ligne derrière la banderole, et tout ça sans aucune agressivité. L'action a été plus que réussie !

Pas trop découragée par le résultat du sommet?

On est tous déçus, c'est certain. Mais on va continuer, il faut initier le mouvement aux citoyens ! On peut pas lâcher, si le syndicat ne continue pas le combat, qui le fera ?

Après plus de 20 heures de trajet en train, Charlotte et les autres militants de la CSC ont crié leurs espoirs aux décideurs du monde. Ni le froid, ni la fatigue ne les ont découragés.

Un regret ?

Les médias belges n'ont pas été à la hauteur, c'est dommage : alors qu'on avait vraiment fait de belles choses, ils se sont contentés de relayer les « débordements ». On était 100.000 et il y a eu seulement 900 arrestations ! Nous, qui y étions, nous ne les avons même pas vues… L'autre souvenir négatif de l'aventure, même si aujourd'hui on essaie de le prendre avec humour, c'est lorsque les forces de l'ordre nous ont coincés pendant une heure dans le train à l'aller, après 13 heures de voyage, pour tout contrôler. On était traité comme des terroristes, alors que l'action avait été bien préparée et encadrée, qu'ils étaient prévenus de notre arrivée. On a râlé évidemment…

Pourquoi était-ce important d'y aller ?

Je suis partie avec les Jeunes CSC mais avant tout, j'y étais en tant qu'être humain, même si je crois que nous, nous ne connaîtrons pas les effets directs du réchauffement. J'ai bougé pour le futur, pour nos enfants.

La défense de l'environnement et celle de l'emploi sont difficiles à concilier…

C'est sûr, beaucoup de monde pense que la défense de l'environnement est dangereuse pour l'emploi. Mais c'est vaste, l'environnement : des emplois peuvent également être créés. Le défi, c'est d'assurer une transition juste pour les travailleurs.

Plus d'infos sur le Groupe Environnement de la CSC ? Surfez sur http://giec.over-blog.com/.

Petit commerce

Enfin un accord !

CP 201 • Commerce de Détail Indépendant
CP 202.01 • Moyennes Entreprises d'Alimentation

Les négociations dans ce secteur traînaient depuis 8 mois. Mais pas en vain : désormais, un accord dans le petit commerce a été signé. Celui-ci octroie une prime unique de 125€ en décembre 2009 et une prime unique de 250€ en décembre 2010 au personnel engagé à temps plein. Pour les années futures cependant, rien n'est acquis et le maintien de la prime devra être renégocié dans le cadre du prochain accord. Le personnel sous contrat à temps partiel recevra, quant à lui, une prime proportionnelle aux prestations effectives.

Pour en bénéficier, il faudra avoir presté les 12 mois précédant le paiement ou être en repos d'accouchement, accident de travail, maladie de moins d'un mois ou vacances annuelles. L'employeur aura le choix de payer cette prime unique en éco-chèques ou en prime brute. Les éco-chèques fonctionnent comme les chèques-repas, sauf qu'ils servent à payer des biens ou services « éco-responsables ». La prime brute, de son côté, donne une somme moins importante en net (+/- 200€ en 2010) mais est prise en compte pour la pension, calcul du préavis, etc.
Les conventions existantes en matière de prépension et crédit-temps ont également été reconduites.
Par ailleurs, les employeurs s'engagent à participer activement au groupe de travail créé par la ministre de l'Emploi et du Travail sur l'harmonisation des commissions paritaires. Pour le syndicat, il s'agit de contraindre les employeurs franchisés des grandes enseignes à octroyer des avantages équivalents à ceux octroyés chez le franchiseur : barèmes et conditions de travail équivalents. Bien entendu, les employeurs sont plus que réticents et il ne sera pas simple de les convaincre par le seul dialogue social mais leur participation au groupe de travail est déjà un pas dans la bonne direction.

Indices des prix de décembre 2009
Indice normal ▸ 111.54 ▸+0.16%
Santé ▸ 110.96 ▸+0.21%
Indice santé lissé ▸ 110.70 ▸+0.07%
L'inflation est positive pour la première fois depuis 8 mois

CPNAE

Quatre jours de formation garantis pour tous les employés

La CCT du 16 juillet 2009 accorde à tous les employés du secteur le droit à quatre jours de formation au cours de la période 2010-2011.

Vous êtes employé(e) dans une entreprise de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés (CPNAE ou CP 218) ? Dans ce cas, l'accord sectoriel du 16 juillet 2009 vous donne droit à un minimum de 4 jours de formation durant la période 2010-2011.

La concrétisation de ces jours obligatoires peut s'effectuer par le biais de formations internes ou externes. En accord avec la délégation syndicale, votre employeur a la possibilité de fixer les modalités d'octroi de ces jours de formation, via l'élaboration d'un plan de formation à déposer auprès du Fonds social du secteur. Votre employeur peut, toujours en accord avec la délégation syndicale, introduire un plan de formation propre ou compléter un plan modèle, appelé aussi « plan supplétif CPNAE ».

Sachez en outre que si la formation se tient en dehors du temps de travail, la CCT prévoit que vous puissiez récupérer (en concertation avec votre employeur) les heures que vous y aurez consacrées.

Enfin, si votre employeur ne vous a pas proposé (suffisamment) de jours de formation au terme de la période CCT, vous bénéficierez, pour chaque jour de formation non accordé, d'un jour de congé payé supplémentaire, ou vous pourrez vous tourner directement vers le Cefora pour recevoir ce jour de formation.

Le Cefora propose une offre de formation gratuite qui couvre plus de 800 thèmes dans les secteurs les plus divers : télécommunications, bureautique, construction, commerce de gros, industrie graphique, nettoyage, tourisme, secteur automobile, secteur du verre... La liste complète des programmes est disponible sur le site www.cefora.be.

Jour de formation complémentaire

En plus des 4 jours de formation à charge de l'employeur, vous bénéficiez d'un jour de formation supplémentaire, à suivre au Cefora en dehors des heures de travail (en soirée et le samedi). C'est vous et non votre employeur qui choisissez cette formation, avec une intervention forfaitaire de € 40,00 (nets) de la part de Cefora dans vos frais. Plus d'infos sur www.cefora.be/jourdeformationcomplementaire.

Modification en matière de plafonnement salarial en cas de congé-éducation payé

Le congé-éducation est un droit reconnu aux travailleurs engagés à temps plein et à certains travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur privé. Ce droit permet de suivre certaines formations et de s'absenter du travail tout en maintenant sa rémunération normale payée aux échéances habituelles.
Cette rémunération peut toutefois faire l'objet d'un plafonnement de la part de l'employeur. Notons qu'il s'agit d'une faculté laissée à l'employeur, nullement d'une obligation. Ce plafond vient d'être adapté à la hausse par arrêté royal : pour l'année scolaire 2009-2010, il est rehaussé à 2.601 euros (précédemment 2.500 euros). L'arrêté royal du 21 décembre 2009 produit ses effets au 1er septembre 2009. Nous vous invitons à vérifier vos fiches de rémunération depuis septembre 2008 et, le cas échéant, à réclamer le remboursement de la différence auprès de votre employeur. Si nécessaire, en vous adressant à votre délégation syndicale ou, à défaut, à nos services juridiques de première ligne.
Plus d'informations sur le site du SPF emploi, www.emploi.belgique.be.

Ce que font vos délégués en janvier

L'année nouvelle apporte l'espoir d'améliorations, l'envie de nouveaux projets, la volonté d'en finir avec de vieux soucis…
C'est évidemment dans cet état d'esprit que devraient reprendre les réunions mensuelles des instances.

Au CPPT

Comme chaque mois, la réunion du comité PPT de janvier doit au moins traiter les points suivants :

> Suivi des réunions précédentes : l'employeur a-t-il donné suite aux avis émis par le comité dans les délais prévus ? Les accords pris en décembre ont-ils été suivis d'effets ? Faut-il rediscuter certains points ?

> Discussion du rapport mensuel du service interne de prévention et de protection : le conseiller en prévention qui dirige le service interne PPT doit présenter oralement son rapport mensuel sur l'état de la sécurité et de la santé dans l'entreprise ; il répond ensuite aux questions éventuelles.

> Plan annuel d'action pour 2010 : mettre en route et organiser le suivi du plan annuel 2010 ; finaliser l'évaluation du plan annuel 2009, qui peut contenir des enseignements utiles pour améliorer la politique de prévention.

> Rapport annuel du service interne et du service externe pour la prévention et la protection au travail : ce rapport doit être discuté en février. Il faut s'assurer qu'il sera disponible à temps pour pouvoir bien préparer la discussion.

Vous vous doutez bien que le traitement de ces points, même si l'énumération semble ronronnante, demande du suivi et de la préparation.
Cette année nouvelle est aussi une occasion de vérifier si l'employeur est en ordre avec les différentes législations qu'il doit appliquer ou faire respecter.

Au CE

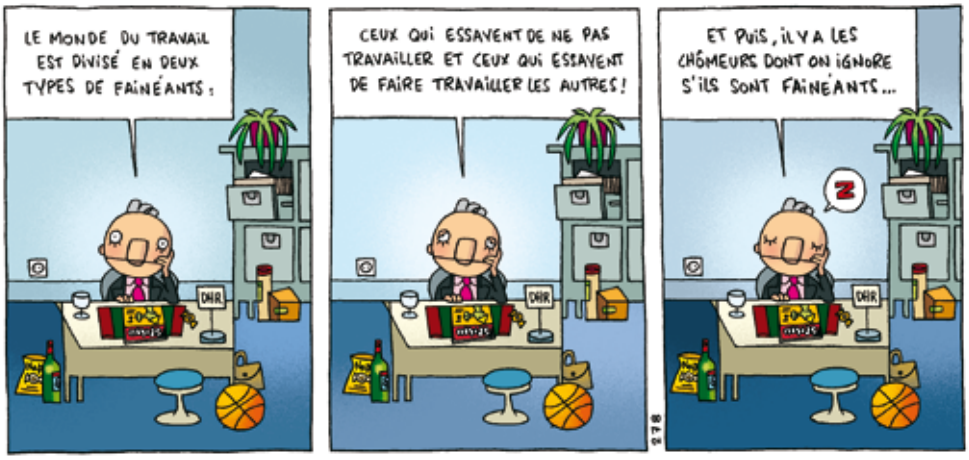
Le 1er janvier, est entrée en vigueur une recommandation du Conseil central de l'économie qui stipule que l'innovation sera désormais un point de discussion fixe du CE. L'objectif est d'avoir une idée claire de la politique menée par l'entreprise en matière d'innovation et de participer au développement de cette politique.
La réunion de janvier doit au moins aborder l'information périodique (ou trimestrielle), qui comprend :

> les informations économiques et financières : elles doivent être fournies par écrit 15 jours à l'avance. Elles traitent de l'évolution durant le trimestre écoulé et des perspectives pour le trimestre suivant, en matière de ventes, commandes, production, coûts et prix de revient, stocks, productivité, emploi…

> les informations sur la politique de l'emploi et du personnel : l'employeur doit fournir des informations sur l'emploi, son évolution récente, les prévisions pour les mois à venir (embauches et licenciements, recours à des travailleurs temporaires, à des intérimaires, structure de l'emploi…).

> les informations sur les aides à l'emploi : l'employeur doit fournir la « fiche statistique », qui informe sur l'utilisation des aides à l'emploi et leurs répercussions sur l'entreprise (réduction et dispense de cotisations sociales dans le cadre de diverses mesures en faveur de l'emploi, autres mesures).

À la demande des représentants des travailleurs (ou de l'employeur), le réviseur assistera à la réunion du CE qui traite de l'information trimestrielle.
Ces compétences du CE sont bien sûr essentielles vu les menaces de récession qui planent sur l'année 2010. Elles permettront aux élus de se faire sans doute une idée de la situation précise de leur entreprise en ce moment et de voir ce qu'il y a lieu de faire paritairement.


LE MONDE DU TRAVAIL EST DIVISÉ EN DEUX TYPES DE FAINÉANTS :
CEUX QUI ESSAYENT DE NE PAS TRAVAILLER ET CEUX QUI ESSAYENT DE FAIRE TRAVAILLER LES AUTRES !
ET PUIS, IL Y A LES CHÔMEURS DONT ON IGNORE S'ILS SONT FAINÉANTS…
Z

©Fluide Glacial

Parce qu'elle veut être un partenaire incontournable dans tous les débats et défis de demain, la CNE a défini ***son*** projet social. Le dernier Congrès a ainsi approuvé 15 thèmes qui regroupent les principes à mettre en œuvre dans l'exercice des mandats CE, CPPT et DS, pour une société plus juste. En janvier, nous vous présentons le thème du droit à l'emploi.

Un monde plus juste en 15 thèmes

Un emploi ? C'est un droit !

Les vagues de licenciements qui déferlent depuis plusieurs mois sur le marché de l'emploi ont de quoi inquiéter. D'autant qu'un travailleur licencié perd bien plus que son salaire : il perd aussi son statut, sa participation à la société, ses perspectives d'avenir. C'est parce que l'emploi est essentiel, pour tous, que la CNE le considère comme un droit. Et pose six principes pour le défendre.

1 > Droit à l'emploi pour tous

Nous voulons une société où tous ceux et celles qui cherchent un emploi puissent en trouver un. Il n'y a pas de meilleure voie, pour participer et vivre dignement dans notre société, qu'un bon emploi, dans un véritable statut, pour tous.

2 > Emplois convenables

Nous refusons une société où quelques-uns travailleraient énormément, tandis que les autres survivraient de petits jobs ou de l'assistance. L'alternative au chômage ne peut donc pas consister à accepter un « emploi » précaire, flexible, humiliant et mal payé.

3 > Un emploi, c'est bien plus qu'un salaire !

Le travail n'est pas l'emploi. Le travail doit donner accès à l'ensemble des droits qui constituent un véritable emploi : un juste salaire, la sécurité sociale, une délimitation du temps de travail, un droit à la représentation et à l'action collective et le droit à la formation durant le temps de travail ainsi qu'à des perspectives de progression ou de développement.

4 > Travailler moins, pour travailler tous et vivre mieux

Nous voulons travailler pour vivre bien et non vivre mal pour travailler. Limiter la part du temps que nous consacrons au travail dans la journée, la semaine, l'année ou la vie est donc essentiel. De plus, travailler moins est aussi une nécessité si nous voulons un emploi pour tous. Et c'est possible, car la productivité du travail croît sans cesse, si bien qu'une demi-heure du travail d'aujourd'hui produit autant de richesses qu'une heure entière il y a 35 ans !

Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. Art. 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

5 > Ni ségrégation, ni travailleurs de seconde zone

La division des travailleurs, et notamment la création de sous-marchés de l'emploi de seconde zone pour les femmes, les jeunes, les étrangers avec ou sans papiers, etc., affaiblit l'ensemble des travailleurs. C'est pourquoi nous voulons une société où tous les travailleurs et travailleuses présent-es en Belgique puissent accéder à n'importe quel emploi, avec les mêmes droits et conditions, sans discrimination aucune.

6 > Les femmes et les hommes sont égaux

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes conditions d'emploi, de promotion et de carrière. Pourtant, les femmes restent globalement victimes du « plafond de verre » : il semble qu'elles ne puissent plus accéder aux responsabilités au-delà d'un certain niveau. C'est la société qui peut répondre collectivement à la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment en donnant accès à des structures collectives pour enfants et personnes âgées. Il en va de même pour la formation professionnelle, l'éducation permanente et la culture. L'accès égalitaire à toutes les formations, même les plus pointues, doit être garanti aux femmes comme aux hommes, en revalorisant le puissant levier du congé éducation payé, par exemple.

Ed. resp. : Felipe Van Keirsbilck • 21 avenue Alcide de Gasperi • 1400 Nivelles